

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBANGUNAN
DAERAH JAWA TIMUR (BANK JATIM)
KANTOR PUSAT SURABAYA**



Oleh :

Ari Tri Bagus

NPM

15.1.02.10179

Program Studi : Manajemen

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA

(STIESIA)

SURABAYA

2019

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK PEMBANGUNAN
DAERAH JAWA TIMUR (BANK JATIM) KANTOR PUSAT SURABAYA**

**Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

**Oleh :
ARI TRI BAGUS
NPM: 15.1.02.10179**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA
STIESIA SURABAYA**

2019

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK
PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR (BANK JATIM)
KANTOR PUSAT SURABAYA**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

ARI TRI BAGUS
NPM: 15.1.02.10179

Telah Dipertahankan Didepan Tim Penguji
Pada Tanggal 02 Maret 2019

Susunan Tim Penguji :

Ketua : Dr. Heru Suprihhadi, M.S., C.P.M.

Anggota : 1. Drs. EC. Sugiyono, M.M.

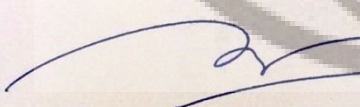
2. Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., S.E., M.M

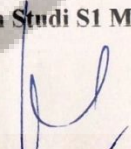
Dinyatakan memenuhi syarat dan diterima

Oleh:

Dosen Pembimbing

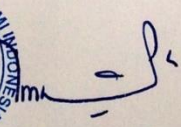
Ketua Program Studi S1 Manajemen


Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd., S.E., M.M


Dr. Triyonowati, S.E., M.Si.

Ketua STIESIA




Dr. Nur Fadrih Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ari Tri Bagus

NPM : 15.1.02.10179

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK PEMBANGUNAN
DAERAH JAWA TIMUR (BANK JATIM) KANTOR PUSAT SURABAYA.

Diajukan pada tanggal 02 Maret 2019 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah saya telah di berikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya batal saya terima.

Surabaya, 02 Maret 2019

METERAL
TEMPEL
A6373AFF444076081
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Ari Tri Bagus

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. MAHASISWA

Nama : Ari Tri Bagus
NPM : 15.1.02.10179
Program Studi : Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Surabaya, 26 Agustus 1993
Agama : Islam
Jumlah saudara/ Anak ke : 2/ 3
Alamat Rumah : Gubeng Klingsingan IV / 23
Surabaya
Status : Belum Menikah

B. ORANG TUA

Nama : Suprayitno
Alamat Rumah/ Telepon : Gubeng Klingsingan IV/ 23 Surabaya
Pekerjaan/ Jabatan : Karyawan Bank Jatim

C. Riwayat Pendidikan

1. Tamat SD di SDN GUBENG 1 204 Surabaya tahun 2005
2. Tamat SMP di SMP IPIEMS Surabaya tahun 2008
3. Tamat SMA di SMA IPIEMS Surabaya tahun 2011
4. Pendidikan Tinggi (PT)

Nama PT	Tempat	Semester	Tahun	Keterangan
STIESIA	Surabaya	I – VII	2015	Mahasiswa

D. RIWAYAT PEKERJAAN

Tahun	Bekerja di	Pangkat/Gol	Jabatan
-	-	-	-

Di buat dengan sebenarnya

Ari Tri Bagus

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. Wb

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir penulisan skripsi dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR (BANK JATIM) KANTOR PUSAT SURABAYA.**

Tujuan dari penyusunan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk bisa menempuh ujian Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.

Di dalam pengerjaan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang telah membantu dalam banyak hal. Oleh sebab itu, disini penulis sampaikan rasa terima kasih sedalam dalamnya kepada :

1. Ibu Dr. Nur Fajri Asyik, S.E., M.Si., AK., CA selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
2. Ibu Dr. Triyonowati, M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
3. Ibu Dr. Dewi Urip Wahyuni, SPd., SE., M.M. selaku dosen pembimbing yang banyak meluangkan waktunya untuk membimbing saya dengan sangat sabar dalam penulisan skripsi ini hingga terselesaikan dengan baik
4. Ibu Eka Yulianti, S.E., M.M. selaku dosen wali yang telah banyak membantu dalam memberikan pengarahan pada setiap perwalian berlangsung
5. Bapak/Ibu dosen yang sudah memberikan banyak ilmu dan dengan sabar memberikan banyak ilmu kepada saya selama masa perkuliahaan yang tidak mungkin saya sebutkan satu per satu.

6. Terimakasih sebesar besarnya kepada kedua Orang Tua saya yang sudah mendoakan saya dengan tulus, memberikan support dan motivasi dalam penulisan skripsi.
7. Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya terima kasih sudah memperkenankan saya melakukan riset dan kepada Ibu Kiki selaku staff *Corporate Secretary* yang sudah mau membantu saya selama riset.
8. Terimakasih banyak support systemku alvita primadiani putri, anna laili dan Eka Aprista Ratih, S.E sudah memberikan support, bantuan, doa dan motivasi selama penulisan
9. Terimakasih sahabatku Ruspik Squad Ayusari Eka, Rizka Laila, Diki Adi, Faizal, Arief Kurniawan, Putri Handayani, Nufikha Musdalifah, Dini Permata buat support, motivasi dan doa selama ini
10. Terimakasih banyak buat sahabatku genggong Sergi Ilman Syah, S.E , Chichi Rahayu, A.Md , Fita Apriliya, Fina Mustika, Dhamar Ghani, Novia NPH sudah memberikan support, motivasi dan doa selama penulisan skripsi
11. Terimakasih sebesar besarnya buat Anita Damayanti yang sudah memberikan motivasi dan semangat untuk penyelesaian skripsi
12. Terimakasih sebesar besarnya buat Rindra Rafika Risana, S.E yang sudah membantu menyelesaikan penulisan skripsi
13. Terimakasih untuk keluarga Ukm Paduan Suara Stiesia yang sudah mengizinkan saya berkecimpung di dalamnya dan sudah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang tidak bisa saya dapatkan di luar sana dan terutama Angkatan 2015 terimakasih atas pengalaman dan supportnya selama saya menjadi bagian paduan suara.
14. Terimakasih untuk keluarga SM4 tahun 2015 Puspa Cinta, Eki yunanda, Andi Setiawan, Ricky Facruddin, Ella Irawan, Devia Rizky dan Nela Reza terimakasih sudah memberikan ilmu dengan sabar selama perkuliahan dan selama penulisan skripsi. Teruntuk keluargaku Sdm Squad 2015 Bobby Andhika, Alen Afrizal, Rangga Aji, Pingky, Oktawike, Ratna Firda dan Shelia

sili terimakasih atas semangat dan kenangan yang di berikan dan tidak bisa saya sebutkan satu per satu, Terimakasih atas saran, motivasi dan dukungannya. See u on top !

Dalam penyusunan ini, masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kerendahan hati pembaca untuk memberikan kritik dan saran yang membangun agar penulis menjadi lebih baik di kemudian hari. Akhir kata penulis sangat mengharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Surabaya, 1 Februari 2019

Ari Tri Bagus



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR SKRIPSI	i
HALAMAN SAMPUL DALAM SKRIPSI	ii
HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTARLAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
 BAB 1 : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Masalah	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB 2 : TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS	8
2.1 Tinjauan pustaka	8
2.1.1 pengertian sumber daya manusia	8
2.1.2 Disiplin Kerja.....	8
2.1.3 Stres Kerja.....	15
2.1.4 Produktivitas kerja.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	30
2.4.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas.....	30
2.4.2 Pengaruh Stres Terhadap Produktivitas	32
 BAB 3 : METODE PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi.....	34

3.1.1 Jenis Penelitian.....	34
3.1.2 Gambaran Populasi (Objek) Penelitian.....	34
3.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3.1 Sumber Data.....	35
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4 Variabel dan Definisi Operational Variabel.....	37
3.5 Teknik Analisis Data.....	39
3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	40
3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.1 Uji Normalitas.....	42
3.6.2 Uji Multikolinearitas	43
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.7 Uji Kelayakan Model.....	44
3.8 Perumusan Hipotesis.....	44
BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Hasil Umum Objek Penelitian	46
4.1.2 Struktur Organisasi	46
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.1.4 Deskriptif Karakteristik Penelitian.....	48
4.1.5 Deskriptif Variabel Penelitian.....	52
4.1.6 Hasil Analisis Data.....	57
4.1.7 Analisis Regresi Linier Berganda	59
4.1.8 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.1.9 Uji Kelayakan Model	64
4.2 Perumusan Hipotesis	66
4.3 Pembahasan	67
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	67
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	68
BAB 5 : PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Keterbatasan	70
5.3 Saran	70

DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	29
2. Skala Likert	37
3. Hasil Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4. Hasil Karakteristik Berdasarkan Usia	50
5. Hasil Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	51
6. Hasil Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
7. Tanggapan responden berkaitan dengan Disiplin Kerja	54
8. Tanggapan responden berkaitan dengan Stress Kerja.....	55
9. Tanggapan responden berkaitan dengan Produktivitas Kerja.....	57
10. Hasil Uji Validitas	58
11. Hasil Uji Reliabilitas	59
12. Konstanta dan koefisien regresi	59
13. One Sample Kolmogorov Smirnov Test	61
14. Uji Multikolinearitas	63
15. Annova	64
16. Model Summary	65
17. Uji Hipotesis (Uji t).....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuisisioner
2. Tabulasi Perhitungan.....
3. Frekuensi data
4. Uji Validitas Reliabilitas
5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....
6. Surat Tugas Bimbingan Penulisan Skripsi Semester Gasal Tahun
2017/2018
7. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
8. Surat Riset dari Stiesia
9. Surat Izin Riset Dari Bank Jatim.....
10. Surat Keterangan Selesai Riset



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan sampel jenuh dan menggunakan data primer dengan data kuisioner . Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan yang berada di bank jatim kantor pusat Surabaya, sedangkan Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Teknik sampel jenuh. Variabel bebasnya terdiri dari Disiplin Kerja (DK) dan Stres Kerja (SK), Sedangkan variabel terikatnya adalah Produktivitas kerja (PK). Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya, Sedangkan Stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of working discipline and working stress on employees working productivity at Bank Pembangunan Daerah of East Java (Bank Jatim) Central Office Surabaya.

The research was quantitative with survey as its instrument. While, there were fifty employees as sample. Moreover, the sampling collection technique used saturated sampling technique. Furthermore, The independent variable was consist of working discipline and working stress; and the dependent variable was consist of working productivity. In addition, the instrument used validity and reliability test. For the data analysis technique, it used multiple linear regression with SPSS version 20.

The research result concluded the effect of working discipline had positive and significant effect on employees working productivity at Bank Pembangunan Daerah East Java (Bank Jatim) Central Office, Surabaya. On the other hand, working stress had positive and insignificant effect on employee working productivity at Bank Pembangunan Daerah East Java (Bank Jatim) Central Office, Surabaya.

Keyword: Working Discipline, Working Stress, Working Productivity

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi saat ini persaingan dalam dunia usaha maupun pekerjaan sangat ketat dan cepat. Setiap perusahaan harus meningkatkan produktivitas agar mereka mampu bersaing dengan kompetitor maupun perusahaan lain. Produktivitas karyawan yang baik akan meningkatkan profit pada perusahaan dan mampu mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar untuk mencapai tujuan dalam organisasi, dengan demikian perusahaan di haruskan untuk mengelola sedemikian rupa karyawannya sehingga di dapatkan keseimbangan yang optimal bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Perusahaan yang tidak memiliki pengelolaan sumber daya yang baik dapat menyebabkan kerugian dan memperburuk citra dari perusahaan karena di rasa tidak mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Permasalahan yang sering di hadapi oleh perusahaan ialah kedisiplinan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal tersebut dapat di sebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi, kelelahan kerja dan stress kerja serta masih banyak lagi yang di hadapi oleh karyawan khususnya yang sudah bekerja dalam kurun waktu yang lama.

Disiplin kerja adalah suatu peraturan yang terjadi di perusahaan yang harus di patuhi oleh semua pegawai baik tertulis maupun tidak tertulis. Darmawan (2013:41)

menyatakan disiplin kerja di artikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Demi kelancaran pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan untuk memperbaiki serta mendidik karyawan yang melakukan kesalahan. Maka perusahaan perlu adanya peraturan tentang disiplin. Peraturan yang di artikan dalam perusahaan seperti absensi tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu dan meninggalkan ruangan pekerjaan tanpa alasan yang jelas yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Maka di butuhkan disiplin kerja untuk di patuhi dan di taati oleh karyawan di perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:193). Disiplin adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut sangat mendorong gairah dalam bekerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Demi meningkatkan produktivitas kerja, penerapan sistem disiplin di dalam perusahaan harus lebih di terapkan dan di pertahankan guna untuk meningkatkan produktivitas dalam perusahaan.

Stres kerja adalah reaksi yang timbul akibat tidak adanya keseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:175) stres dapat di definisikan sebagai respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada orang tersebut. Stres kerja jika tidak di kelola dengan baik maka berdampak negatif pada produktivitas

karyawan. Pendapat lain di ungkapkan oleh Davis dalam Suharsono (2012:171) di mana stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi proses pikiran dan kondisi fisik seorang dalam bekerja. Jadi, stress kerja dapat di artikan sebagai umpan balik atas diri karyawan secara fisik maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stress juga merupakan faktor faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut dalam melakukan kegiatannya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi di bandingkan dengan input yang di gunakan, seorang karyawan dapat di katakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang di harapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Menurut Danang (2012:203), produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang di keluarkan perusahaan yang memiliki peran tenaga kerja dalam persatuan waktu. seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi, pada dasarnya kerja bukan semata mata di tujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya melainkan kualitas kerja juga penting untuk di perhatikan. seorang karyawan dapat di katakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang di tetapkan oleh perusahaan. Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Berdasarkan pengertian diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan

perbandingan hasil yang di capai oleh seorang pekerja pada waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan objek penelitian yang saya ambil yaitu Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat ialah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang hampir melayani keuangan yang ada di dalam jawa timur. Semakin berkembangnya jaman dan seiring banyaknya perbankan yang berada di Surabaya khususnya perbankan maka kedudukan Bank Jatim semakin tergeser. Namun berdasarkan beberapa gejala atau masalah yang menunjang produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat masih belum optimal seperti Waktu atau jam kerja kurang di manfaatkan sepenuhnya, karena pegawai sering keluar kantor pada jam kerja dan tidak berhubungan dengan tugas kantor dan kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan Masih kurangnya tingkat kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Sirna (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya menurut Usman (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Chenry dan Kartikasari (2017) mengatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sebaliknya Panjaitan (2016) mengatakan bahwa stress kerja mempunya dampak yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan peran penting dari disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja dan banyak menimbulkan pengaruh terhadap tingkat rendahnya suatu produktivitas kerja di dalam perusahaan atau organisasi. Produktivitas kerja di dalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang sangat penting bagi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA Pada BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR (Bank Jatim) Kantor Pusat** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah pada latar belakang ini adalah :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Jatim kantor pusat Surabaya ?
2. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya ?

1.3 Tujuan Masalah

Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor pusat Surabaya. Berdasarkan latar belakang masalah, Tujuan Masalah pada latar belakang ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja mempunyai signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Jatim kantor pusat Surabaya ?
2. Untuk mengetahui hubungan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya ?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak di antaranya :

1. Bagi peneliti
 - a. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman kedalam bidang sesungguhnya
 - b. Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah di peroleh peneliti selama perkuliahan
 - c. Untuk memperoleh pengalaman yang sifatnya praktis, menambah pengetahuan dan wawasan
2. Bagi Lembaga
 - a. Sebagai sumber informasi di kemudian hari bagi mereka yang mengadakan penelitian
 - b. Sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang di berikan mampu memahami kebutuhan tenaga kerja yang terampil di bidangnya

c. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, maka penting bagi manajemen perusahaan memperhatikan karyawan dalam hal disiplin dan stress dalam bekerja serta memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga nantinya tidak merugikan perusahaan di kemudian hari.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar arah bahasan tidak mengalami kesimpangsiuran dan terhindar dari pembahasan yang terlalu luas, maka ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Materi kajian pada penulisan ini di batasi hanya pada disiplin kerja, stress kerja dan produktivitas kerja karyawan
2. Responden yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Bank jatim kantor pusat

BAB 2

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia di perlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif, untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah (kuantitas) dan (kualitas). Menurut (Hasibuan, 2012:10) menyatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai difisini ilmu dan seni yang mengatur segala hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2014:7) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai difisini sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengandaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata mata di tentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan unsur

unsur yang paling vital bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia Menurut Sedarmayanti (2014:13) mengemukakan bahwa sumber daya manusia ialah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu lain dan yang di terapkan pada peraturan perusahaan dan tidak di perbolehkan untuk melanggarnya. Menurut Rivai (2011:825) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang untuk memenuhi segala peraturan perusahaan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2013:193) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut (Darmawan, 2013:41) disiplin

kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja perlu di laksanakan secara efektif pada perusahaan, karena hal itu penerapan disiplin kerja yang efektif juga dapat meningkatkan produktivitas kerja di dalam perusahaan.

2. Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja, menurut mangkunegara (2011: 129) bahwa ada tiga bentuk disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah segala upaya yang menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian system yang ada di dalam suatu organisasi. Jika system organisasi menjadi baik maka di harapkan dapat lebih mudah menegakan disiplin kerja di dalam perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah segala upaya yang menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu di berikan sanksi yang sesuai

dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah guna untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan berulang.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya seseorang dalam disiplin bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2014:89) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang di terima jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Demikian dengan pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga akan menjamin tegaknya disiplin di dalam perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan apabila peraturan yang dibuat berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin dapat ditegakkan di dalam suatu perusahaan, apabila ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan sedangkan pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak

adanya keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka akan banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah di kenakan sanksi”.

5. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dalam penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menentang, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan di carikan jalan keluarnya dari setiap permasalahan. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dengan mudah menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu di hormati, dan di hargai oleh para pegawainya, sehingga sangat berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

4. **Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2011:126) menyatakan tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian dalam tujuan perusahaan atau organisasi
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik baiknya

- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka pegawai harus ditegaskan dalam suatu organisasi. Tanpa adanya dukungan dari organisasi yang baik, sulit bagi organisasi mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

5. Karakteristik Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:193) mendefinisikan bahwa kesediaan seseorang dalam memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma norma yang berlaku. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu

Di lihat dari jam masuk kerja, jam pulang, serta jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan cara bagaimana bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Di tunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia itu dapat tercermin dari sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin mempunyai dampak kuat terhadap organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakannya. kemangkiran (*absenteeism*) yang berlebihan pada diri tenaga kerja merupakan dampak kurang taatnya pada asas pedoman normatif, atau kurangnya pengertian dan kesadaran dari tenaga kerja secara teratur.

2.1.3 Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala yang ditimbulkan stress kerja antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Rivai (2014:724) : Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Sedangkan Sunyoto (2012:62) mengemukakan bahwa stres merupakan sebuah kondisi dinamis

dimana seseorang di hadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang di inginkan dan hasilnya di persepsikan tidak pasti dan penting.

Pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa terjadinya stres kerja di sebabkan karena ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek aspek pekerjaan pada semua kondisi pekerjaan. Namun stress kerja yang di rasakan oleh karyawan tidak hanya memiliki pengaruh yang negative tetapi juga mempunyai pengaruh positif jika karyawan dapat mengorganisir dengan tepat sehingga pengaruh tersebut mampu di jadikan sebagai motivasi untuk memicu semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Jenis Stres Kerja

Karyawan selalu diuntut untuk dapat memberikan kontribusi yang besar bagi produktivitas perusahaan sehingga tidak jarang karyawan merasa stress akan tuntutan tersebut. Quick dan Quick dalam rivai (2010:308) mengategorikan jenis stress menjadi dua yaitu :

1. Eustress

Yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif atau bersifat membangun. Hal tersebut termasuk kesejahteraan seorang individu dan juga organisasi yang di asosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan dalam beradaptasi dan tingkat performa yang tinggi.

2. Distress

Yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif atau bersifat merusak. Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan organisasi seperti kedisiplinan, tingkat kehadiran tinggi yang di asosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

Dari pendapat di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa stress kerja yang di alami oleh karyawan memiliki sifat yang tidak hanya negative namun juga positif. Jika karyawan dapat menjadikan stress kerja yang di rasakan menjadi suatu motivasi atau dorongan bagi karyawan tersebut dalam bekerja maka stress kerja tersebut dapat mempengaruhi secara positif. Sedangkan jika karyawan merasa stress dalam bekerja dan mempengaruhi produktivitas serta kualitas kerja maka stress kerja tersebut berpengaruh negatif.

3. Faktor Faktor yang mempengaruhi Stres kerja

Karyawan yang bekerja di bawah tekanan seringkali mengalami stress kerja. Hal itu di karenakan banyaknya tuntutan atau tekanan yang di hadapkan oleh karyawan. Namun tidak hanya di sebabkan oleh tekanan yang di hadapi oleh karyawan tersebut, Robbins dan Judge (2011:643-644) menyatakan bahwa ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stress di kalangan para karyawan

a. Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian pada harga barang yang cenderung meningkat sedangkan peningkatan upah karyawan tidak terlalu signifikan bahkan cenderung tetap. Hal ini yang membuat karyawan mudah stress karena kebutuhan pokoknya yang tidak dapat tercukupi.

b. Ketidakpastian Politik

Batasan dari suatu birokrasi dapat menjadi salah satu sumber stress yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan dan stress apabila terdapat ancaman terhadap perubahan politik.

c. Ketidakpastian Teknologi

Adanya inovasi inovasi yang bermunculan seperti komputer, robotika, otomatisasi dan ragam lainnya dari inovasi dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi usang dalam waktu yang sangat pendek. Oleh karena itu ketidakpastian teknologi dapat menjadi pemicu seorang karyawan menjadi stress dan tertekan.

Dari pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa faktor lingkungan dengan ketidakpastian pada ekonomi, maka karyawan akan merasa khawatir dan cemas pada kemampuan daya belinya.

Selain itu, ketentuan dari adanya birokrasi dan mudah terjadinya perubahan dapat membuat karyawan merasa stress. Adapun juga teknologi yang semakin canggih menuntut karyawan agar dapat menyeimbangi perkembangan tersebut sehingga dapat

membuat karyawan merasa terbebani, khususnya bagi karyawan lama yang tidak terbiasa dengan adanya teknologi.

2. Faktor Organisasi

Organisasi merupakan tempat di mana karyawan bekerja. Di dalam organisasi tersebut banyak sekali faktor yang menyebabkan timbulnya stress. Adapun beberapa contoh tekanan yang di hadapi oleh karyawan dalam menghadapi kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, atasan banyak menuntut, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan.

a. Tuntutan Tugas

Faktor dari tuntutan tugas dapat di kaitkan dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja

b. Tuntutan Peran

Tuntutan Peran berpengaruh dengan tekanan yang di berikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran yang di jalani dalam organisasi tersebut.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi merupakan tekanan yang di ciptakan oleh karyawan akibat kurangnya kudungan sosial baik dari rekan – rekan kerja maupun pengaruh dari pribadi yang buruk yang menyebabkan timbulnya stress kerja.

d. Struktur Organisasi

Struktur di dalam organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi tersebut seperti tingkat peraturan dan di mana keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan memiliki dampak pada seorang karyawan dapat mengalami stress dalam bekerja.

e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan dalam organisasi menggambarkan gaya manajerial mulai dari eksklusif hingga pejabat yang nantinya akan menimbulkan adanya suatu budaya di dalam suatu perusahaan, Adanya budaya seperti pengawasan secara ketat menimbulkan ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan yang akhirnya membangun tekanan yang tidak realistis dan menghambat produktivitas kerja.

f. Tahapan Kehidupan Organisasi

Tahapan kehidupan organisasi yang sedang berjalan memiliki beberapa siklus yaitu siklus pendirian, tumbuh berkembang hingga mengalami kemunduran. Tahapan kehidupan organisasi ini menciptakan masalah dan tekanan bagi karyawan khususnya pada tahapan pendirian karena karyawan harus cepat beradaptasi dan tahap kemunduran perusahaan.

Dari faktor organisasi tersebut dapat di simpulkan bahwa kehidupan dalam berorganisasi sangat berpengaruh terhadap intensitas stress kerja yang akan di hadapi

oleh karyawan. Karyawan mendapat banyak tuntutan serta harus memahami kondisi organisasi yang kadang tidak sesuai dengan apa yang di harapkan oleh karyawan, dalam hal ini karyawan tidak memiliki pilihan selain melaksanakan. Faktor organisasi dalam stress kerja umum di rasakan oleh karyawan karena mencakup banyak aspek dalam organisasi.

3. Faktor Individual

Faktor individual ini dapat mencakup beberapa faktor dalam kehidupan pribadi karyawan seperti faktor keluarga, ekonomi dan karakteristik kepribadian.

a. Masalah Keluarga

Masalah yang sering di hadapi oleh banyak karyawan adalah masalah dengan isu – isu keluarga, seperti isu isu yang di hadapi dalam pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan yang dimiliki dalam mendisiplinkan anak anak. Adanya masalah yang di hadapi dalam keluarga dapat mempengaruhi stress yang di alami oleh karyawan di mana pada akhirnya permasalahan itu dapat terbawa ke tempat di mana karyawan tersebut bekerja dan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi timbul akibat keragaman karyawan akan apa yang di milikinya dengan apa yang di butuhkannya sehingga menimbulkan tekanan yang besar dan berdampak pada stress.

c. Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stress adalah kodrat kecenderungan dari diri seseorang, artinya gejala stress yang timbul pada pekerjaan sebenarnya yang berasal dari kepribadian karyawan itu sendiri.

Berdasarkan faktor yang di jelaskan di atas, dapat di Tarik kesimpulan bahwa masalah pribadi seperti msalah dengan isu isu keluarga serta masalah ekonomi dan kepribadian dari seorang karyawan dapat memberikan dampak stress jika di tambah dengan permasalahan yang ada di tempat kerja. Karena itu karyawan dengan faktor individual akan mudah menjadi stress.

4. Karakteristik Stres Kerja

Menurut Rivai (2014:724) : Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Indikator Stres Kerja Menurut Hasibuan (2014:204) ada beberapa indikator stres kerja yang meliputi :

1. Beban kerja

Beban kerja yang di rasakan dan di alami oleh karyawan yang terasa berlebihan setiap harinya dengan *deadline* waktu yang terasa singkat.

2. Sikap pemimpin

Sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas terhadap karyawannya.

3. Waktu kerja

Mengenai waktu kerja yang di rasakan berlebihan oleh karyawan terkadang waktu lembur sendiri karyawan kurang dan tidak mendapatkan haknya.

4. Konflik

Konflik atau perselisihan yang terjadi di dalam pekerjaan antar sesama karyawan ataupun kepada atasan yang tidak suka terhadap sikap atau cara memimpin.

5. Komunikasi

Faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas karyawan di mana tanpa adanya komunikasi yang baik antar karyawan satu dengan lainnya maka produktivitas yang terjadi di dalam perusahaan akan mengalami gangguan

2.1.4 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produk adalah (*output a thing produced*), production kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act producing*). produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti membandingkan yang membaik jumlah sumber daya yang di pergunakan dengan jumlah barang barang dan jasa jasa yang di produksikan. Menurut (Mulyadi, 2015:100) adalah hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output. Sedangkan Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang mempunyai tujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang di gunakan oleh banyak manusia, dengan sumber sumber riil yang semakin

sedikit. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu produktivitas dapat di artikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan barang (*output*) sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan pada satuan waktu tertentu. Manusia (karyawan) adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari pembangunan, maka manajer harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukan atas beban biaya mereka, tapi beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai dan birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya.

Pencapaian hasil terbaiklah yang ingin di dapat oleh perusahaan dengan memanfaatkan penggunaan keseluruhan daya yang ingin di miliki akan membantu perusahaan menjalankan perputaran bisnisnya, mempertahankan perusahaan dalam menjaga kualitas tenaga kerja dalam menghasilkan hasil yang baik.

2. Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang di butuhkan perusahaan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Mulyadi (2015:101) faktor faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain :

1. Tingkat Pendidikan

Dengan tingkat Pendidikan yang semakin tinggi, orang atau pekerja akan mudah di motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.

3. Keterampilan

Keterampilan karyawan yang mempunyai *skill* atau keterampilan yang dimiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Etika kerja

Etika kerja adalah sikap kerja seseorang dalam menjalankan tugas, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/perusahaan maka karyawan/pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Motivasi

Motivasi (dorongan), dengan di motivasi pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitasnya.

6. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kerja yang baik, sehingga karyawan

tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

7. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman ini adalah faktor yang meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara bawahan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan menunjukkan hubungan industrial yang baik, pemberian pendingin ruangan, penerangan ruangan yang memadai dan sebagainya, ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan

8. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk di cari atau di minta oleh karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Manajemen

Dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus memberi contoh yang baik, dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

10. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu, disiplin pemakaian bahan baku dan sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas

11. Stress kerja

Kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan produktivitas kerja seseorang. Jika karyawan mengalami stress kerja yang berat, maka akan mengganggu seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan secara produktif dan dalam produktivitas pekerjaan

3. Karakteristik Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2014) dalam Mulyadi (2015:105) alat untuk mengukur produktivitas kerja di perlukan suatu karakteristik, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan kerja untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang di miliki serta sikap personalitas mereka dalam kerja. Inilah kemudian yang memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di emban kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang di capai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang di capai merupakan salah satu yang dapat di rasakan baik yang oleh mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya tersebut di manfaatkan untuk melakukan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat di dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat di lihat dari etos kerja dan hasil yang di capai dalam satu hari kemudian di bandinkan dengan hari sebelumnya

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan ini dapat di lakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi. Sebab semakin kuat tantangan, maka pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu untuk lebih baik dari sebelumnya. Mutu atau kualitas merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja pegawai. Jadi, peningkatan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang lebih baik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi birokrasi dan diri sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang di capai (keluaran) dengan sumber daya (masukkan) yang di pergunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

Berdasarkan pendapat tersebut di simpulkan bahwa karyawan menginginkan kondisi kerja yang men dukung sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Hal tersebut membuat karyawan peduli terhadap lingkungan dimana ia bekerja dan karyawan lebih menyukai keadaan perusahaan yang aman dan kondusif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu ini di susun guna sebagai perbandingan dalam penelitian ini dengan mengemukakan hasil penelitian sebelumnya. Hal tersebut di maksudkan untuk memberikan gambaran terkait permasalahan yang ada terkait dalam penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja yang menjadi refrensi peneliti untuk melakukan penelitian .

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

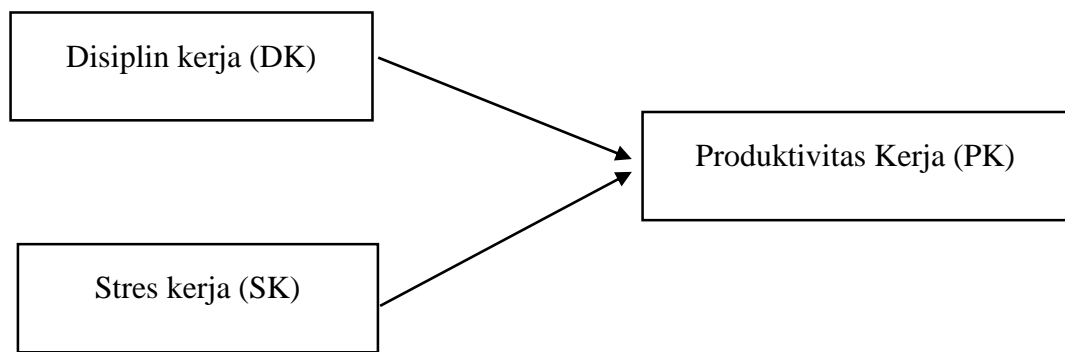
Nama Peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisis data	Hasil Penelitian
Panjaitan, K.C.L	Pengaruh stress dan motivasi terhadap produktivitas kerja di BPJS Kesehatan Kcu Bogor	Stress kerja dan motivasi	Analisis data dan regresi berganda	Stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas produktivitas dan motivasi ber pengaruh signifikan terhadap produktivitas
Chenry, K.B dan D, kartikasari	Pengaruh stress dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Epsom, batam	Stress kerja dan motivasi	Analisis regresi berganda dengan SPSS 20	Stress kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Usman, I	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang	Disiplin Kerja	Analisis persamaan regresi linier	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
Sirna, I. K	Pengaruh Disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas	Disiplin dan Motivasi	Pendekatan penyebaran kuisioner dan pengolahan data SPSS	Disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja

Sumber : Jurnal yang di gunakan.

2.2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan tinjauan teoritis yang telah di kemukakan sebelumnya, berikut ini disajikan gambar rerangka konseptual penelitian berikut ini :



Gambar 1

Rerangka Pemikiran

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus di tanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu organisasi. Peraturan disiplin di buat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan- perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja Menurut Rivai (2011:825) mengemukakan bahwa suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang untuk memenuhi segala peraturan perusahaan yang berlaku Sementara itu, Setyaningdyah, *et al.* (2013) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Pembuatan suatu peraturan disiplin agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang di harapkan, Oleh sebab itu peraturan disiplin pada perusahaan-perusahaan swasta tidak akan banyak berbeda dengan organisasi publik. Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik

yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan, Ketidak disiplin individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi.

Disiplin di butuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktidak tidak baiknya terhadap kelompok. sedangkan Harlie (2010) menyatakan disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah di berikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. tingkah laku yang bisa di bentuk melalui kebiasaan. Selain itu disiplin kerja dapat di tingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin. Disiplin yang baik akan mempercepat proses pencapaian tujuan di dalam organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan akan memperlambat pencapaian tujuan.

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini di karenakan disiplin kerja yang di alami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik menyangkut pekerjaan maupun hasil yang di terima. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang di terapkan akan semakin mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Hal ini relevan dengan penelitian yang di lakukan oleh Usman (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa terikat akan pekerjaan yang di hadapi sehingga karyawan tidak dapat puas akan pekerjaannya. Menurut Rivai (2014:724) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan Menurut Velnampy dan Aravinthan (2013) menyatakan bahwa *“Occupational stress is a pattern of emotional, cognitive, behavior and psychological reaction to adverse and noxious aspect of work context, work organization, and the work environment”*. Hal ini dapat di artikan stress kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologi terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja lingkungan kerja.

Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Hal ini di karenakan stress yang di alami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik menyangkut pekerjaan maupun hasil yang di terima. Semakin tinggi stress kerja yang di miliki oleh karyawan dalam pekerjaannya maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

Hal ini relevan dengan penelitian yang di lakukan oleh Manzoor, *et al* (2011) di mana menyatakan bahwa *“Job stress is negatively related with employee job satisfaction”*. Hal tersebut sama seperti yang di kemukakan Panjaitan (2016) dalam

penelitiannya mengatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hal tersebut dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran dari populasi (objek) penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang actual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikan. Dalam hal ini metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

3.1.2 Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:117).

Adapun sebagai objek peneliti ini adalah Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya yang bergerak di bidang perbankan. Populasi dalam penelitian ini meliputi 50 karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya dengan jenjang kepangkatan sebagai berikut: Pimpinan Divisi, Pimpinan Sub Divisi, Pgs Senior Analyst Supporting, Analyst Supporting dan Staff.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan pada bank jatim pusat dari beberapa divisi yang di jumlah keseluruhan ada 50 karyawan. Peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh karena total jumlah karyawan yang di gunakan untuk sampling pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya kurang dari 100 karyawan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Data yang di gunakan dalam penelitian ini di peroleh melalui dua sumber data yaitu dari responden dan dari dokumen. Sumber data dalam penelitian ini berkaitan dengan jenis data yang di ambil meliputi dua macam, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung di berikan kepada pengumpulan data (Sugiyono,2012:139). Dalam peneltiian ini, pengumpulan data primer di lakukan dengan metode pembagian kuisisioner dan observasi langsung pada

karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Penyebaran Kuisisioner, wawancara dan observasi ini dapat menghasilkan tentang Disiplin kerja dan Stres kerja.

2. Data Sekunder

Penggunaan data sekunder sangat di perlukan dalam penelitian ini, hal ini di karenakan data sekunder merupakan data yang di peroleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku buku, serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2012:14).

3.3.2 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada dasarnya di sesuaikan dengan sumber data lainnya, maka Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah kuisisioner. Menurut Sugiyono (2014:199) kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Adapun Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Teknik kuisisioner yaitu dengan menyebar kuisisioner kepada karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Pemberian kuisisioner kepada responden di gunakan untuk mengumpulkan informasi data tentang disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Skala pengukuran yang di gunakan oleh peneliti ini menggunakan skala *likert*, setelah data di kumpulkan maka di lakukan pemeriksaan apakah kuisisioner yang telah di bagi dan di isi dengan benar kemudian di lakukan pengkodean yaitu memberikan

hasil tertentu pada data yang telah di periksa untuk menyederhanakan jawaban responden. Skala *likert* menggunakan peringkat lima angka penilaian yaitu :

Tabel 2
Skala Likert

Skala Interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Kurang Setuju	KS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber : Sugiyono (2012:331)

3.4 Variabel Dan Definisi Operational Variabel

Variabel penelitian adalah variabel yang di gunakan dalam penelitian yang merupakan petunjuk dalam mencari data maupun segala informasi di lapangan, baik dengan menggunakan data sekunder, observasi maupun pengumpulan data primer dengan menggunakan metode survei. (Sunyoto, 2013:23). Dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis variabel yang di gunakan, yaitu variabel *independent* (disiplin kerja dan stress kerja) dan variabel *dependent* (Produktivitas kerja).

1. Variabel *independent* (variabel bebas)

Variable bebas (*independent variable*) merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab besar kecilnya nilai variable yang lain.

Penelitian ini terdapat 2 variabel bebas, yaitu :

a. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu lain dan yang di terapkan pada peraturan perusahaan dan tidak di perbolehkan untuk melanggarnya. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- e. Taat terhadap aturan waktu
- f. Taat terhadap peraturan perusahaan
- g. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- h. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

b. Stress kerja

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Hasibuan (2014:204) beberapa indikator stres kerja yang meliputi :

- 6. Beban kerja
- 7. Sikap pemimpin
- 8. Waktu kerja

9. Konflik
10. Komunikasi

2. Variabel dependen

Variabel terikat merupakan variabel yang variabelnya di pengaruhi oleh variasi variabel *independent*. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

a. Produktivitas kerja

produktivitas adalah peningkatan proses produksi. Peningkatan produksi berarti membandingkan yang membaik jumlah sumber daya yang di pergunakan dengan jumlah barang barang dan jasa jasa yang di produksikan.). Adapun indikator kerja Menurut Sutrisno (2014) dalam Mulyadi (2015:105) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

7. Kemampuan
8. Meningkatkan hasil yang dicapai
9. Semangat kerja
10. Pengembangan diri
11. Mutu
12. Efisiensi

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses mengolah, mengevaluasi dan mentransformasi data mentah ke statis dan ke informasi statistis, serta memahami dan

mengkaji serta menginterpretasikan informasi statistic tersebut kemudian mengambil kesimpulan yang berguna untuk membuat kebijakan dan pengambilan keputusan (Asra, 2015:183). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Teknik analisis kuantitatif, yaitu Teknik yang di gunakan dengan menguji suatu pengukuran yang berupa angka angka dengan metode statistis (Sugiyono, 2012:331). Tahapan analisis data dalam penelitian tersebut ialah sebagai berikut :

3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas pada instrument di lakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak, dan uji tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang di kemukakan oleh pearson dengan persyaratan sebagai berikut (Sugiyono, 2014:173) :

1. Jika $r \geq 0,30$ maka item – item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
2. Jika $r \leq 0,30$ maka item - item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan relibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Uji reabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan koefisien reabilitas minimal yang dapat diterima jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$

maka instrument penelitian realibel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,7 maka instrument tidak realibel (Ghozali, 2016:48).

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

1. Model Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk mempengaruhi variabel *independent* (Disiplin Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel *dependent* (Produktivitas Kerja). Jika variabel *independent* dinyatakan dengan X dan variabel *dependent* dinyatakan dengan Y, maka terdapat hubungan fungsional antara variabel X dan Y, jika hubungan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut (Suliyanto, 2011:54).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Berdasarkan perumusan tersebut, model regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$PK = a + b_1DS + b_2ST + e$$

Dimana :

PK = Produktivitas Kerja Karyawan (*dependent variable*)

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi DS

b₂ = koefisien regresi ST

DS = Disiplin kerja (*independent variable*)

ST = Stress Kerja (*independent variable*)

E = nilai residu

2. Analisis koefisien korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan stress kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Rentang nilai yang berlaku adalah 0 dan 1 dengan sebagai berikut :

1. Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif.
2. Jika $R = -1$ atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negative atau berbalik arah
3. Jika $R = 0$ atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan sama sekali.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas di gunakan untuk menguji apakah dari variabel – variabel yang di gunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, dapat di uji dengan metode kolmogrov-smirnov maupun pendekatan grafik.

a. Pendekatan Kolmogrov-Smirnov

Dasar pengambilan keputusan pada pendekatan ini, yaitu :

1. Nilai probabilitas $> 0,05$ maka hasil ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal
2. Nilai probabilitas $< 0,05$ maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal

b. Pendekatan Grafik

Pendekatan kedua yang di pakai untuk menilai normalitas dengan data pendekatan grafik, yaitu *P-P Plot Of Regresion Standart*, dengan pengujian ini di syaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan sumbu Y (Ghozali, 2011:2014).

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016:103). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, digunakan kriteria :

1. Jika antar variabel *independent* ada korelasi yang cukup tinggi yaitu diatas 0,95 maka dinyatakan multikolinearitas
2. Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflasion Factors*) ≥ 10 . maka di nyatakan sebagai multikolinearitas.

3.6.3 Uji Heteroskidasitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot*. Ciri adanya heteroskedastisitas adalah adanya pola titik titik tertentu yang teratur, begitu juga sebaliknya, jika ada pola titik titik tertentu yang teratur (menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

3.7 Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual (Ghozali, 2016:95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:99)

- a. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan.
- b. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dikatakan layak digunakan

3.8 Perumusan Hipotesis (t-test)

Uji hipotesis (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016:171). Taraf signifikansi yang digunakan sebagai acuan adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis (H₁)

1. Jika signifikan uji $t > 0,05$ maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.
2. Jika nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.

b. Pengujian Hipotesis (H₂)

1. Jika nilai signifikan uji $t > 0,05$ maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur.
2. Jika nilai signifikan uji $t < 0,05$ maka disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

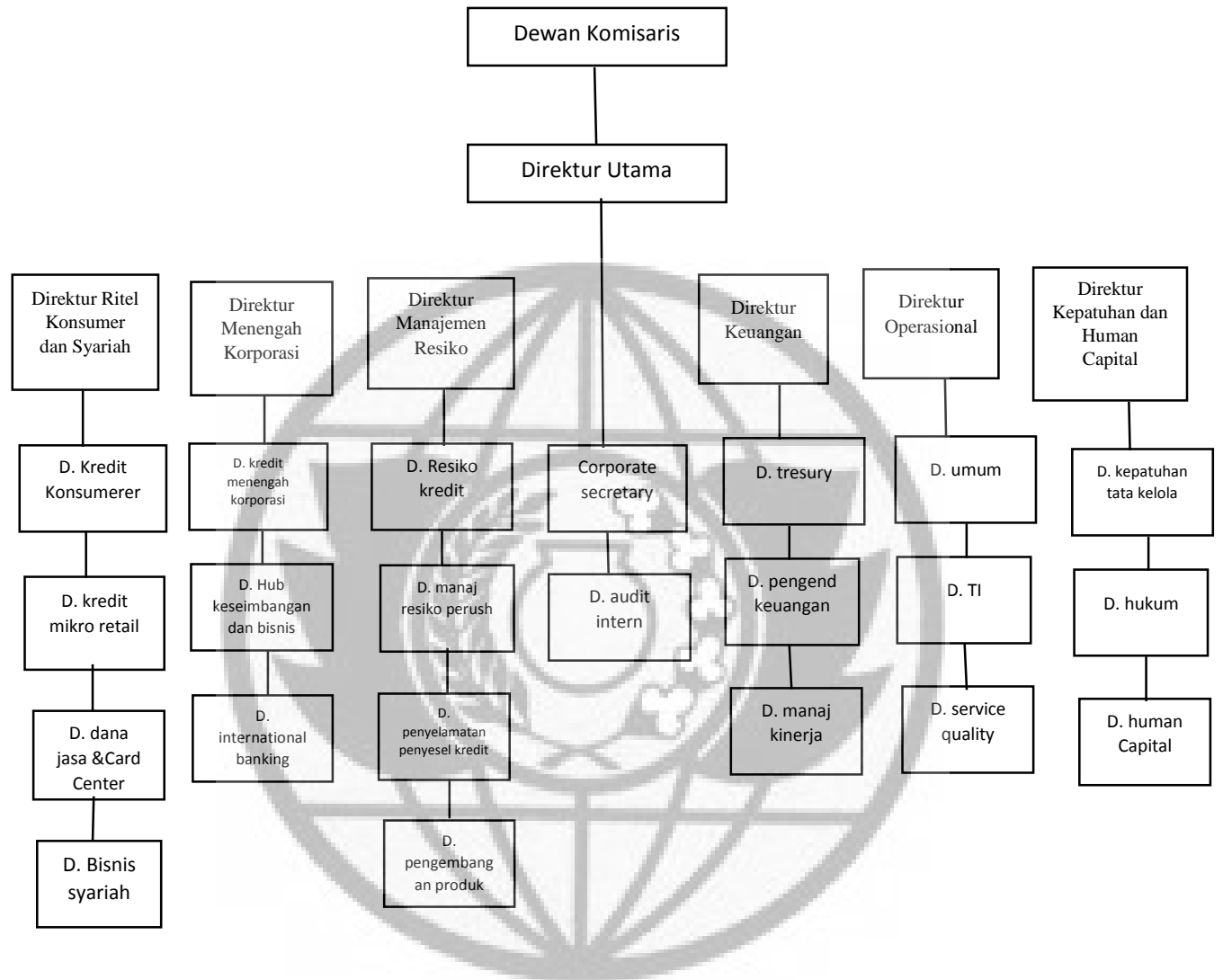
4.1.1 Hasil Umum Objek penelitian

Setelah hampir 57 tahun Bank pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) berdiri secara perseorangan dan sudah 28 tahun Bank pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) berubah menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMD) dan menjadi Bank Devisa di Jawa Timur. Bank Jatim tidak hanya bisa bertahan namun juga bisa tumbuh dan berkembang di dunia perbankan dan mampu bersaing dengan bank BUMN atau Swasta lainnya.

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (“Bank Jatim”) didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan akta yang di buat oleh Notaris Anwar Mahajudin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961. Dengan Tugas utama Bank adalah ikut mendorong pertumbuhan potensi ekonomi daerah melalui peran sertanya dalam mengembangkan sektor-sektor usaha kredit kecil dan menengah dalam rangka memperoleh laba yang optimal. Kegiatan utamanya yaitu menghimpun dan menyalurkan dana serta memberikan jasa-jasa perbankan lainnya

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat adalah



Gambar 2
Struktur Organisasi Perusahaan

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) mempunyai visi dan misi sebagai landasan bagi perusahaan. Di bawah ini yang di pegang oleh Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) dalam menjalankan perusahaan perbankannya :

1. Visi Perusahaan

Menjadi “ Bank Regional terbaik ”

2. Misi Perusahaan

1. Meningkatkan pangsa pasar
2. Meningkatkan profesionalisme yang tinggi dan berorientasi pada kebutuhan pasar
3. Memberikan nilai yang optimal bagi pemangku kepentingan (*stakeholder*) dan pemegang saham (*shareholder*)
4. Memfasilitasi pengembangan usaha mikro kecil dan menengah
5. Mendorong pertumbuhan ekonomi Jawa Timur

4.1.4 Deskriptif Karakteristik Penelitian

Subjek yang di gunakan dalam peneilitian ini adalah Bank Pembangunan Daerah Jawa timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya sebanyak 50 orang. Gambaran umum dari

objek penelitian ini dilakukan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat Pendidikan.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang di peroleh dari pembagian kuisisioner, maka di peroleh data jenis kelamin responden dapat di jelaskan sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	29	29%
2	Perempuan	21	21%
	Jumlah	50	50%

Sumber : Lampiran 3

Tabel 3 terlihat bahwa jumlah karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) terbanyak adalah berjenis kelamin Laki-laki sebesar 29 orang dengan jumlah presentase sebesar 29%. Sedangkan sisanya adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan presentase sebanyak 21%.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia.

Gambaran karakteristik karyawan bank pembangunan daerah jawa timur (Bank Jatim) yang di jadikan responden berdasarkan usia dapat di lihat pada Tabel 4 sebagai berikut

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	20 – 30 th	24	24 %
2	30 – 40 th	18	18 %
3	>40 th	8	8 %
Total		50	50 %

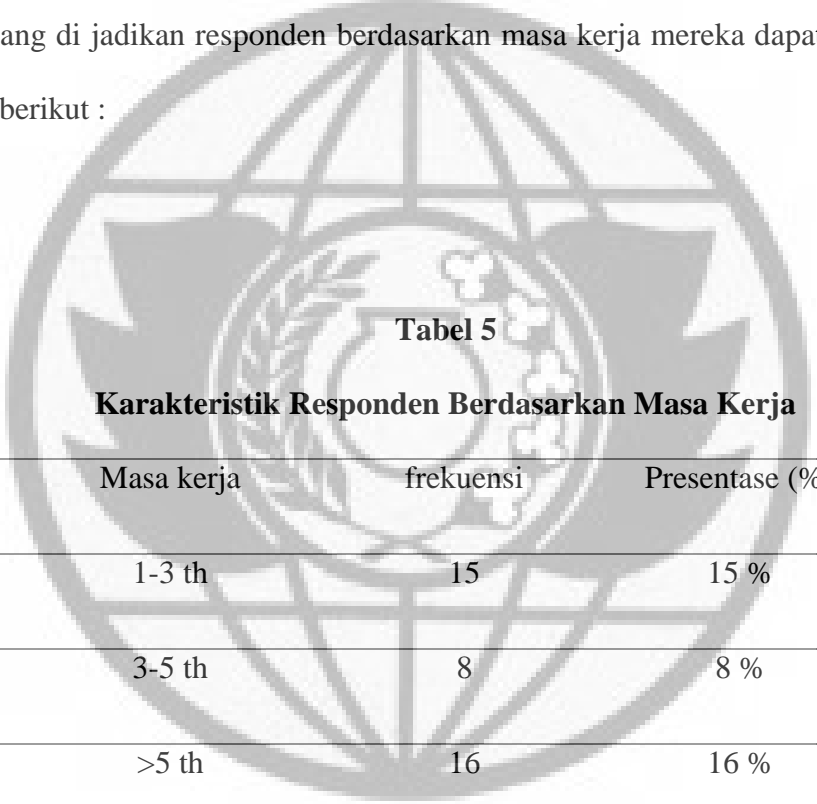
Sumber data : Lampiran 3

Tabel 4 memperlihatkan umumnya karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) terbanyak adalah yang memiliki usia di antara 20-30 sebesar 24 orang dengan presentase sebesar 24%. Sedangkan usia di antara 30-40 th sebesar 18

orang dengan presentase sebesar 18% dan rentang umur di atas 40 th berjumlah 8 orang karyawan dengan presentase 8%.

3. Karakteristik Responden Dengan Masa Kerja

Gambaran karakteristik karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) yang di jadikan responden berdasarkan masa kerja mereka dapat di lihat pada Tabel 5 berikut :



Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	frekuensi	Presentase (%)
1	1-3 th	15	15 %
2	3-5 th	8	8 %
3	>5 th	16	16 %
4	>10 th	11	11 %
Total		50	50 %

Sumber : Lampiran 3

Tabel 5 umumnya karyawan yang dijadikan responden penelitian dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 15 orang dengan jumlah presentase 15%, sedangkan karyawan yang mempunyai masa kerja 3-5 tahun sebanyak 8 orang dengan jumlah presentase 8%. Sedangkan karyawan yang mempunyai masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 16 orang dengan jumlah presentase 16% dan karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 11 orang dengan jumlah presentase 11%

4. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang di peroleh melalui data kuisioner , maka di peroleh tentang data usia responden yang dapat di lihat dari Table 6 sebagai berikut:

Tabel 6

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	S1 (strata 1)	47	47 %
2	S2 (strata 2)	3	3 %

Sumber : Lampiran 3

Tabel 6 memiliki hasil pada Pendidikan terakhir S1 (Strata 1) sebanyak 47 orang karyawan dengan jumlah presentase 47% dan sedangkan, karyawan yang memiliki

Pendidikan terakhir S2 (Strata 2) sebanyak 3 orang karyawan dengan jumlah presentase 3%.

4.1.5 Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis data secara deskriptif ini mengguraikan tanggapan dari 50 responden berkaitan dengan Disiplin kerja dan Stres Kerja serta Produktivitas kerja mereka pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim). Dalam pembahasan penelitian ini akan di jelaskan tentang tanggapan responden terhadap indikator – indikator variable secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing masing indikator variable.

Untuk lebih jelasnya, maka berikut ini merupakan hasil dari tanggapan responden dari masing masing variable, yang sebagai berikut :

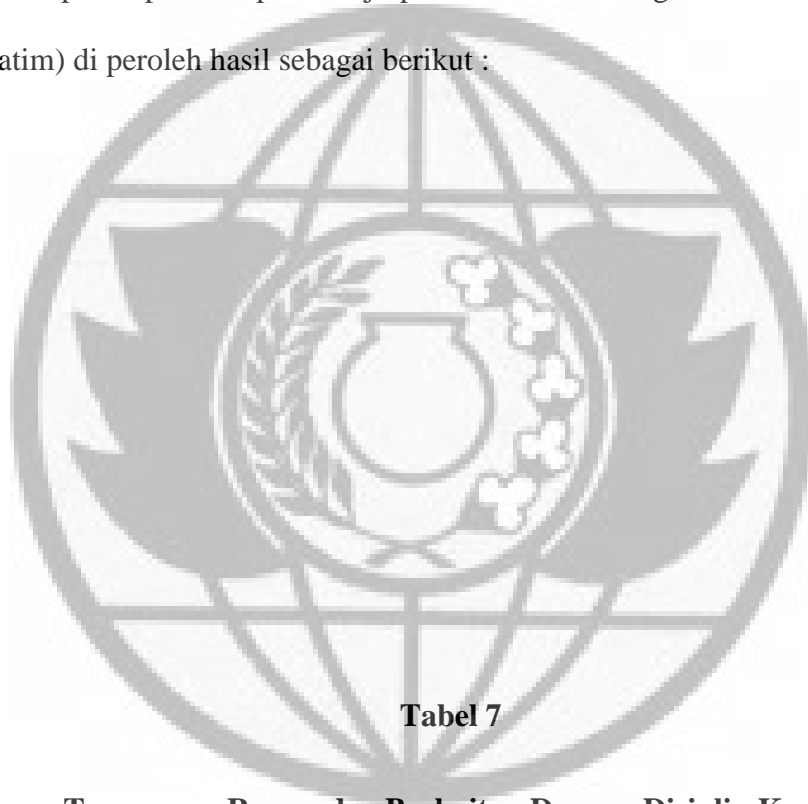
1. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Disiplin Kerja

Tanggapan Responden berkaitan dengan proses kegiatan disiplin di dalam Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) dalam menggerakkan seluruh bawahan dengan membimbing serta mempengaruhi untuk melakukan pekerjaan dan peraturan yang sesuai dengan yang telah di tetapkan. Terdapat 5 indikator yang di gunakan dalam mengukur variable Disiplin Kerja sebagai berikut.

1. Mentaati peraturan sesuai SOP
2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job desk

3. Tidak meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir
4. Tidak menunda waktu kerja
5. Bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat waktu

Berdasarkan hasil jawaban kuisioner yang kembali dan telah diisi oleh responden mengenai aspek-aspek Disiplin Kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) di peroleh hasil sebagai berikut :



Tabel 7
Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Disiplin Kerja

Indikator variable	frekuensi					Total skor	kategori
	STS	TS	KS	S	ST		
Mentaati peraturan sesuai SOP	-	-	4	26	20	216	Valid
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job desk	-	-	4	31	15	211	Valid

Tidak meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir	-	-	2	28	20	218	Valid
Tidak menunda waktu kerja	-	-	5	28	17	212	Valid
Bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat waktu	1	3	16	22	8	183	valid
Total						1040	valid

Sumber : Lampiran. 3

Tabel 7 dapat di lihat bahwa dari keseluruhan indikator di peroleh rata rata sebesar 1040. Hal ini menunjukan bahwa variable Disiplin Kerja pada perusahaan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) di kategorikan valid. Di antaranya, ada lima indikator tersebut yang memperoleh skor tertinggi tidak meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir yaitu dengan total skor 218, sedangkan memperoleh skor terendah yaitu indikator bersedia menerima saksi apabila tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yaitu dengan total skor 183.

2. Analisis Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja

Penilaian hasil kerja yang di capai seorang karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan *jobdesk* yang diberikan oelh atasan kepada bawahannya.

Terdapat 5 indikator yang di gunakan dalam mengukur variabel stres kerja sebagai berikut :

1. Beban kerja yang di berikan tidak sesuai
2. Lingkungan kerja kurang kondusif
3. Rekan kerja tidak menyenangkan
4. Kurang perhatian dari atasan
5. Pemberian kompensasi overtime

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang kembali dan telah di isi oleh responden mengenai aspek aspek Stres Kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Tanggapan Responden Berkaitan dengan Stres Kerja

Indikator variable	Frekuensi					Total skor	kategori
	STS	TS	KS	S	ST		
Beban kerja yang di berikan tidak sesuai	2	24	7	15	2	141	Valid
Lingkungan kerja kurang kondusif	0	0	5	28	17	130	Valid
Rekan kerja tidak menyenangkan	1	3	16	22	8	114	Valid
Kurang perhatian dari atasan	2	24	7	15	2	115	Valid
Pemberian kompensasi overtime	2	9	24	13	2	154	valid
Total						654	valid

Sumber : Lampiran 3 diolah

Tabel 8 dapat di lihat bahwa dari keseluruhan indikator di peroleh rata rata sebesar 654. Hal ini menunjukan bahwa variable Stres Kerja pada perusahaan Bank

Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) di kategorikan valid. Di antaranya lima indikator tersebut yang memperoleh skor tertinggi pemberian kompensasi *overtime* yaitu dengan total skor 154, sedangkan memperoleh skor terendah yaitu indikator rekan kerja tidak menyenangkan yaitu dengan total skor 114

3. Analisis Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja.

Penelitian hasil kerja yang di capai seseorang karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) dalam melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Terdapat 5 indikator yang di gunakan dalam mengukur produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Factor usia karyawan
2. Kemampuan menyelesaikan tugas
3. Kesempatan mengembangkan diri
4. Dukungan dari rekan atau atasan
5. Imbalan di berikan atas prestasi kerja

Tabel 9

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Produktivitas Kerja

Indikator variable	Frekuensi					Total skor	kategori
	STS	TS	KS	S	ST		
Factor usia karyawan	0	12	11	25	2	167	Valid
Kemampuan menyelesaikan tugas	0	2	10	36	2	188	Valid
Kesempatan mengembangkan diri		2	14	26	8	190	Valid
Dukungan dari rekan atau atasan	0	0	10	39	1	191	Valid
Imbalan atas prestasi kerja	1	0	15	27	7	189	valid
Total						925	valid

Sumber : Lampiran 3 diolah

Tabel 9 dapat di lihat bahwa dari keseluruhan indikator di peroleh rata rata sebesar 925. Hal ini menunjukan bahwa variabel Produktivitas kerja pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) di kategorikan valid. Di antaranya lima indikator tersebut yang memperoleh skor tertinggi Dukungan dari rekan atau atasan yaitu dengan total skor 191, sedangkan memperoleh skor terendah yaitu indikator Factor usia karyawan yaitu dengan total skor 167.

4.1.6 Hasil Analisis data

1. Hasil uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Table 10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Ket
Disiplin kerja (DK)	DK1	0,741	0,000	Valid
	DK2	0,763	0,000	Valid
	DK3	0,638	0,000	Valid
	DK4	0,394	0,002	Valid
	DK5	0,615	0,000	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,782	0,000	Valid
	SK2	0,881	0,000	Valid
	SK3	0,755	0,000	Valid
	SK4	0,793	0,000	Valid
	SK5	0,658	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (PK)	PK1	0,543	0,000	Valid
	PK2	0,702	0,000	Valid
	PK3	0,741	0,000	Valid
	PK4	0,607	0,000	Valid
	PK5	0,694	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Table 10 dapat di ketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai disiplin kerja dan stress kerja berjumlah 15 item dan sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat di gunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Table 11
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	N of Items
0,775	15

Sumber: Lampiran 4

Table 11 Uji Reliabilitas tersebut terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,775 yang berarti bahwa butiran butiran pertanyaan dari seluruh variable seluruhnya reliabel dan dapat di gunakan dalam penelitian.

4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda di gunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam analisis regresi ini peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 12
Konstanta dan Koefisien Regresi

model	Unstandardized coeffisien		Standart coefisien	t	sig
	B	Std error	Beta		
(constant)	1,795	0,599		2,996	0,004

SK	0,126	0,076	0,206	1,673	0,100
DK	0,374	0,130	0,353	2,878	0,006

Dependen variable: PK

Sumber : lampiran 5

Tabel 12 persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut :

$$PK = 1.795 + 0.126SK + 0.374DK$$

Dari persamaan regresi di atas dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) merupakan intersip garis regresi dengan y jika $x = 0$, yang menunjukan bahwa besarnya variabel independent yang di gunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 1.795 menunjukan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari Disiplin kerja dan Stres Kerja sebesar 0, maka Produktivitas kerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) akan sebesar 1,795
2. Koefisien regresi Stres Kerja (b_1) sebesar 0,126 yang menunjukan arah positif (searah) antara variabel Stres Kerja dengan Produktivitas kerja karyawan Bank Jatim. Hasil ini menunjukan semakin baik mengenai stress kerja yang di terapkan pada Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya akan semakin meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Jatim Kantor Pusat tersebut. Dengan kata lain jika variabel stress kerja naik 1
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja (b_2) = 0,374, menunjukan arah hubungan positif (searah) antara variabel Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bank

Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik tingkat Disiplin Kerja tempat karyawan bekerja akan semakin meningkatkan tingkat produktivitas mereka dalam bekerja pada Bank tersebut. Dengan kata lain jika variabel Disiplin Kerja naik 1 tingkat, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,374 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4.1.8. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang telah di lakukan di peroleh hasil, yaitu sebagai berikut :

1. Normalitas

a. Pendekatan Kolmogorov smirnov

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan alat bantu SPSS dapat di peroleh hasil sebagai berikut :

Table 13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

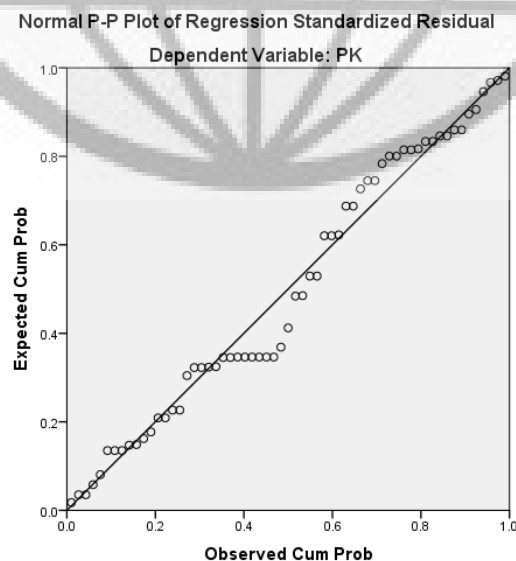
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters	Mean	0,0000000
	Std. deviation	2.08492181

Most Extreme Differences	Absolute	0.131
	Positive	0.131
	Negative	-0.083
Kolmograov Smirno- Z		1.027
Asymp Sig		0.242
a.	Test distribution is normal	Sumber : lampiran 5
b.	Calculated from data	

Tabel 13 di ketahui bahwa besarnya nilai Asymp sig sebesar $0,242 > 0,05$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Pendekatan grafik

Penelitian ini menggunakan analisis grafik, pada prinsipnya normalitas dapat dilihat dengan penyebaran data (titik) sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas pada pendekatan grafik dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber : Lampiran 5

Gambar 3

Grafik Pengujian Normalitas Data

Gambar 3 pada grafik normal *P-P Plot Regression Standart* di ketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan meningkat arah garis diagonal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Muliti Kolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas dengan alat bantu spss di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 14
Hasil Uji Multikolinearitas

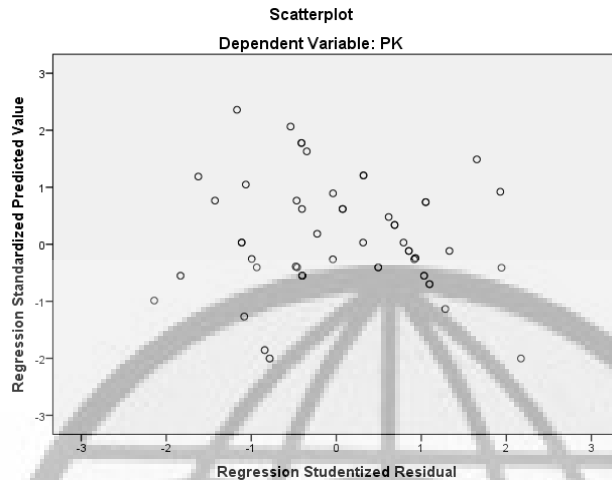
Variabel	Nilai tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	keterangan
Disiplin Kerja	0,977	1,024	Bebas multikolinearitas
Stres Kerja	0,977	1,024	Bebas multikolinearitas

Sumber : Lampiran 5 diolah

Tabel 14 di ketahui bahwa disiplin kerja dan stress kerja memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan $VIF < 10$ maka penelitian ini maka penelitian ini bebas dari multikolinearitas yang artinya tidak terjadi multikolinearitas.

3. Heteroskedaktisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat di lihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Lampiran 5

Gambar 6
Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 6 di atas Grafik *Scatterplot* dapat di ketahui bahwa pola titik titik menyebar di antara 0 diagonal dan 0 vertikal bahwa dapat simpulkan model regresi tidak Heteroskedastisitas.

3.1.9. Uji Kelayakan Model

1. Uji F

Uji kelayakan dalam penelitian ini menggunakan uji F dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 15
Anova

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
regresion	1,771	2	0,885	4,992	0,011

residual	10,433	48	0,217
Total	12,203	50	

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), DK, SK

Sumber: Lampiran 5

Tabel 15 di peroleh F_{hitung} sebesar 4,992 dengan tingkat signifikan berada pada $0,011 < 0,05$ maka pengaruh disiplin kerja dan stress kerja secara Bersama sama yang signifikan terhadap produktivitas kerja sehingga layak di gunakan dan dapat di jadikan untuk penelitian ini

2. Koefisien Determinasi (R^2) dan Korelasi (R)

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada disiplin kerja dan stress kerja memberikan pengaruh pada produktivitas kerja. Dapat di lihat pada tabel 16 sebagai berikut :

Tabel 16
Model Sumary

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,381	0,145	0,116	0,424

a. Predictors: (Constant), DK, SK

b. Dependent Variable: PK

Sumber: Lampiran 5

Tabel 16 di atas di ketahui bahwa R square (R^2) sebesar 0,145 yang menunjukan sumbangan atau kontribusi dari variabel Disiplin kerja dan Stres kerja secara Bersama

sama terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya sebesar 14,5%. Sedangkan sisanya ($100\% - 14,5 = 85,5\%$) di kontribusi oleh factor lainnya.

Koefisien korelasi berganda di gunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel disiplin kerja dan stres kerja secara Bersama sama terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya. Koefisien korelasi berganda di tunjukkan dengan (R) sebesar 0,381 menunjukan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara Bersama sama terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang erat sebesar 3,81%

4.2 Perumusan Hipotesis

Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ($\alpha=0,05$) dengan hasil pengolahan data telah di dapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 17

**Hasil Uji Hipotesis (uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficient		Unstandardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constan	1,795	0,599		2,996	0,004
SK	0,126	0,076	0,206	1,673	0,100

DK	0,374	0,130	0,353	2,878	0,006
----	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Lampiran 5

Tabel 17 maka dapat di jelaskan masing masing pengaruh dari model regresi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Hasil uji t untuk variabel SK mendapatkan nilai 0,100 nilai tersebut di atas 0,05 yang berarti bahwa variabel stress kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja (PK)
- b. Hasil uji t variabel DK mendapatkan nilai 0,006 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (PK).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja

Hasil uji hipotesis menunjukan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikan pada uji t yaitu $0,006 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang di ajukan bahwa “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja”.

Hasil hipotesis ini menunjukan adanya pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja yang di terapkan kepada atasan maupun bawahan harus di patuhi dan di jalankan sesuai peraturan yang berlaku seperti mentaati jam operasional yang ada di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur

(Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya yaitu di mulai dari Pukul 08:00 hingga Pukul 17:00 WIB. Karyawan diwajibkan berpakaian sesuai dengan ketentuan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya dan tidak meninggalkan ruangan maupun pekerjaan dengan alasan yang tidak jelas sebelum jam istirahat, contohnya merokok di *pantry* dan pergi ke *cafeteria* yang semestinya tidak dilakukan pada saat jam kerja berlangsung. Ketentuan jam istirahat yang seharusnya berlaku pukul 12:00 hingga 13:00 WIB namun karyawan tetap melanggar dengan melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Disiplin kerja yang baik dari karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya. Karyawan akan dapat dengan mudah meningkatkan produktivitas kerja apabila disiplin kerja yang diterapkan berjalan dengan baik.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman (2016) yaitu terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, penelitian menurut Sirna (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan dari variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan pada uji t yaitu $0,100 > 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa “stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas

kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang di alami oleh karyawan, maka akan menurunkan produktivitas kerja dan hal tersebut juga membuktikan bahwa stress kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja khususnya karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya.

Stres kerja merupakan faktor penghambat yang dapat mempengaruhi karyawan karena apabila karyawan terkena stress kerja, maka secara tidak langsung akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja seperti halnya yang terjadi di Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya antara lain waktu kerja yang di berikan kepada karyawan tidak sesuai dengan jam operasional yang semestinya berakhir pukul 17:00 WIB tetapi karyawan terkadang di tuntutan untuk kerja lembur hingga larut malam. Stress kerja bukan hanya terjadi di lingkup internal yaitu pekerjaan yang kurang di hargai oleh atasan dan stress karena kelelahan, baik secara fisik maupun emosional sehingga sulit untuk bekerja dengan baik. Hal ini juga terjadi di lingkup eksternal antara lain masalah keluarga tak kunjung selesai dan masalah personal yang menjadi pemicu timbulnya stress kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stress kerja merupakan faktor penting yang harus di perhatikan oleh seluruh karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya karena apabila karyawan terkena stress kerja akan mudah membuat produktivitas menjadi menurun.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Panjaitan (2016) dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh tidak signifikan dari variabel

stres kerja terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya, penelitian menurut Chenry dan Kartikasari (2017) mengatakan bahwa stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa, yang telah penulis lakukan maka simpulan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (PK) karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat adalah signifikan. Hasil ini mengidentifikasi bahwa variabel tersebut layak di gunakan dalam metode penelitian. Kondisi ini di perkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda yang menunjukan hubungan yang erat antara model yang di gunakan dalam penelitian tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Jatim Kantor Pusat Surabaya
2. Hasil penelitian menunjukan bahwa Stres Kerja (SK) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (PK) karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya yang di buktikan dengan hasil pengujian dengan uji t dimana nilai tidak signifikan. Dimana menunjukan bahwa stress kerja yang ada pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya tidak memenuhi standart yang ada, sehingga karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor

Pusat Surabaya sering terkena stress kerja yang sangat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja itu sendiri dan tidak mampu meningkatkan produktivitas kerja .

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, dua variabel independent dan satu variabel dependen yaitu disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dijelaskan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja itu banyak, sehingga variabel independent yang di gunakan dalam peneltian ini masih belum mencakup semua faktor factor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang ada di perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya berjumlah cukup banyak, mengingat ketersediaan waktu yang cukup singkat maka peneliti mengambil sampel sebanyak 50 orang karyawan.

5.3 Saran

berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Di harapkan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya dapat mempertahankan dan meningkatkan faktor disiplin kerja karyawannya. Mengingat disiplin kerja itu sangat penting untuk menunjang produktivitas kerja karyawan

2. Di harapkan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya lebih memperhatikan situasi stress kerja yang menyerang karyawannya, karena stress kerja dapat menghambat produktivitas kerja karyawan itu sendiri.
3. Di harapkan bagi penelitian selanjutnya dapat melakukan peneltian dengan menambah atau menggunakan variabel lainnya sebagai variabel independent. Mengingat masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Asra, A. dan P, Achmad. 2015. *Pengambilan sampel dalam penelitian survei*. Jakarta: Rajawali. Pers:
- Chenry, K. B dan D, Kartikasari. 2017. *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Epson Batam. Jurnal akuntansi dan manajemen bisnis*, vol 5 No. 1 E-ISSN 2548 – 9863
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika, Bandung.
- Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS, Yogyakarta
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- _____. 2016 *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* cetakan 8. Badan penerbit universitas diponegoro semarang
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Hal 117-124. Volume 11. No 2. Oktober 2010
- Hasibuan, S. P. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan keenam belas. Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Manzoor, R. S., et. al . “Effect of Teamworkon Employee Performance”. *The International Journal Of Manajement*. Vol.2, No.4, Hal 110-126
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Sumber daya manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung

- Moorhead, G. dan R. W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- _____. 2015. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan edisi kedua*. Murai kencana. Jakarta
- Panjaitan, K. C. L. 2016. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja di BPJS Kesehatan KCU Bogor*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*
- Rivai,V. 2010. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi keenam, PT. Raja Grafindo. Depok
- Robbins, S. dan T. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba empat
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil, cetakan ke lima*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- _____. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar maju.
- Setyaningdyah, E., K.U Nimran., dan A. Thoyib. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4. p. 140-153.

- Sinungan, M. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Bandung
- Sirna, I. K. 2017. *Pengaruh Kedisiplinan & Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada hotel Patra Jasa Bali Resort & Villas*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 12 ISSN 1978-6069
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Cetakan kedua. CV. Alfabeta. Bandung
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2014. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta: Bandung
- Suharsono. 2012. *Pengetahuan Dasar Organisasi*. cetakan pertama, Universitas Atma Jaya: Jakarta
- Sunyoto, D. 2012. *Teori Koesioner dan Analisis Data Sumberdaya Manusia*. cetakan Pertama. Center for Academic Publishing Servis. Yogyakarta
- _____. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disiplin Kerja. Jakarta: kencana
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Velnampy, T dan S. A. Aravinthan. 2013. *Occupational Stress and Organization Commitment in Private Banks*. *European Journal Of Bussiness and Management*, Vol 5
- Usman, I. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Allo Jawa Bontang*, *Ejournal Administration Bisnis* 4 (3) ISSN 2355-5408.

Lampiran 1

KUISIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim)

Kantor Pusat Surabaya

Dengan hormat,

Berkenaaan dengan penelitian ilmiah saya sebagai mahasiswa Strata 1 (S1) jurusan manajemen sekolah tinggi ilmu ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**, maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk sedikit meluangkan waktu mengisi daftar pertanyaan ini.

Besar harapan saya atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mendukung penelitian ini pada khususnya, serta dunia Pendidikan di Indonesia pada umumnya. Atas segala perhatian dan dukungan Bapak/Ibu sekalian saya ucapkan terimakasih yang sebesar besarnya.

Hormat saya,

Ari Tri Bagus

KUISIONER

- Kuesioner ini di susun hanya untuk kepentingan akademis, rahasia anda di jamin sepenuhnya
- Kuesioner ini hanya untuk di peruntukan untuk karyawan PT. Bank Jatim Kantor Pusat

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan*

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Keterangan : *coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu di persilahkan untuk memilih salah satu dari 5 (lima) jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan / kondisi saat ini dan tidak berdasarkan pada hal-hal yang anda anggap wajar dengan memberi tanda check (✓) pada jawaban yang telah tersedia untuk setiap nomor pernyataan.

KRITERIA JAWABAN TERDIRI DARI :

Sangat Tidak Setuju = 1

Tidak Setuju = 2

Cukup Setuju = 3

Setuju = 4

Sangat Setuju = 5

DISIPLIN KERJA						
NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Menaati peraturan yang sesuai dengan SOP					
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan job desk masing - masing					
3	Tidak meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir					
4	Tidak Menunda nunda waktu kerja					
5	Bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat waktu					
STRES KERJA						
NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan yang seharusnya					
2	Lingkungan kerja yang kurang kondusif					

3	Rekan kerja yang tidak menyenangkan					
4	Kurangnya perhatian dari atasan terkait dengan prestasi karyawan					
5	Terkait dengan pemberian kompensasi overtime					
PRODUKTIVITAS KERJA						
NO	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Faktor usia karyawan dalam satu lingkungan kerja					
2	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu					
3	Kesempatan untuk mengembangkan diri					
4	Dukungan dari rekan ataupun atasan selama masa kerja					
5	Imbalan yang diberikan atas prestasi kerja karyawan					

ASIL KUISIONER										LAMPIRAN 2														
PROFIL RESPONDEN										PRODUKTIVITAS KERJA														
NIS			MASA KERJA			PENDIDIKAN				DISIPLIN KERJA					STRES KERJA					PRODUKTIVITAS KERJA				
NIS	AMIN	USIA	MASA KERJA	1	2	3	4	5	Jumlah	rata rata	1	2	3	4	5	Jumlah	rata rata	1	2	3	4	5	Jumlah	rata rata
laki	20-30 th	1-3 th	S1	4	4	4	2	4	18	3.6	4	4	4	3	3	18	3.6	4	4	4	4	4	20	4
mpuan	20-30 th	1-3 th	S1	4	5	5	1	4	19	3.8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4
mpuan	20-30 th	1-3 th	S1	5	4	4	2	4	19	3.8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4
mpuan	30-40 th	>5 th	S1	4	4	5	4	4	21	4.2	2	2	2	2	3	11	2.2	5	4	4	4	4	21	4.2
mpuan	30-40 th	>5 th	S1	4	4	4	3	4	19	3.8	3	4	3	3	3	16	3.2	4	4	3	3	4	18	3.6
laki	30-40 th	>5 th	S1	4	4	4	2	3	17	3.4	2	2	2	2	2	10	2	4	4	4	4	4	20	4
laki	>40 th	>10 th	S2	5	4	5	1	2	17	3.4	4	4	5	4	4	21	4.2	4	4	5	5	5	23	4.6
laki	20-30 th	3-5 th	S1	4	4	4	2	4	18	3.6	2	2	2	2	4	12	2.4	4	4	4	4	4	20	4
mpuan	30-40 th	>10 th	S2	4	4	4	1	3	16	3.2	3	2	2	2	3	12	2.4	3	3	3	4	3	16	3.2
mpuan	20-30 th	1-3 th	S1	4	4	5	2	3	18	3.6	2	1	2	2	3	10	2	2	4	4	4	4	18	3.6
laki	30-40 th	3-5 th	S2	4	5	5	1	3	18	3.6	2	3	3	2	2	12	2.4	3	5	4	4	3	19	3.8
mpuan	30-40 th	>5 th	S1	4	4	5	1	3	17	3.4	2	2	1	2	4	11	2.2	4	4	4	4	4	20	4
mpuan	20-30 th	1-3 th	S1	5	4	5	1	3	18	3.6	2	1	1	1	4	9	1.8	4	4	5	4	5	22	4.4
laki	30-40 th	>10 th	S2	5	5	5	1	5	21	4.2	5	1	1	1	3	11	2.2	4	4	3	4	1	16	3.2
laki	30-40 th	3-5 th	S1	5	5	5	1	4	20	4	3	1	1	1	3	9	1.8	4	5	3	4	3	19	3.8
mpuan	>40 th	>10 th	S2	5	5	5	1	5	21	4.2	1	1	1	1	1	5	1	4	4	4	4	5	21	4.2
laki	>40 th	>10 th	S1	5	5	5	2	5	22	4.4	1	1	1	1	1	5	1	4	4	4	4	5	21	4.2
laki	20-30 th	>5 th	S1	4	4	4	2	4	18	3.6	4	3	4	2	4	17	3.4	4	3	3	3	3	16	3.2
laki	20-30 th	>5 th	S1	4	4	4	2	4	18	3.6	4	3	2	3	4	16	3.2	4	4	3	4	3	18	3.6
laki	20-30 th	3-5 th	S1	5	4	4	3	4	20	4	2	2	2	2	2	10	2	4	4	4	4	4	20	4
mpuan	30-40 th	>5 th	S1	4	4	4	2	3	17	3.4	3	2	2	3	3	13	2.6	3	4	3	3	3	16	3.2
laki	20-30 th	3-5 th	S1	5	4	4	1	4	19	3.8	4	3	2	2	4	15	3	4	3	2	3	5	23	4.6
laki	30-40 th	>10 th	S1	4	3	4	3	3	17	3.4	4	3	2	4	2	15	3	4	3	2	3	3	15	3
mpuan	30-40 th	>10 th	S1	5	5	5	1	5	21	4.2	2	3	5	2	4	16	3.2	4	4	3	4	4	18	3.6
mpuan	20-30 th	1-3 th	S1	5	4	5	1	4	19	3.8	3	2	2	3	3	13	2.6	2	4	3	4	4	17	3.4
mpuan	20-30 th	>5 th	S1	4	4	4	2	4	18	3.6	4	4	3	3	3	17	3.4	3	4	4	4	3	18	3.6
laki	>40 th	>10 th	S1	4	4	4	3	4	19	3.8	3	3	2	3	3	14	2.8	3	3	3	4	4	17	3.4
mpuan	>40 th	10 th	S1	5	4	4	2	4	19	3.8	2	2	2	2	2	10	2	4	4	4	4	4	20	4
mpuan	20-30 th	>5 th	S1	4	4	4	4	4	20	4	3	2	2	2	3	12	2.4	2	3	4	4	4	17	3.4
mpuan	20-30 th	1-3 th	S1	4	4	4	2	3	17	3.4	2	2	2	2	3	11	2.2	4	4	4	4	4	20	4
laki	>40 th	>10 th	S1	5	5	5	1	5	21	4.2	4	4	2	2	2	14	2.8	2	4	5	4	4	19	3.8
laki	20-30 th	1-3 th	S1	5	5	5	1	5	21	4.2	4	4	2	2	2	14	2.8	2	4	5	4	4	19	3.8
laki	>40 th	>10 th	S1	5	5	5	1	5	21	4.2	4	4	2	2	3	15	3	2	4	5	4	4	19	3.8
laki	>40 th	1-3 th	S1	4	4	3	1	3	15	3	2	2	1	2	3	10	2	4	4	4	4	5	21	4.2
laki	30-40 th	>5 th	S1	4	4	4	1	4	17	3.4	2	2	2	2	3	11	2.2	2	4	4	4	3	17	3.4
laki	30-40 th	>5 th	S1	4	4	4	2	4	18	3.6	2	2	2	2	2	11	2.2	2	4	4	4	3	17	3.4
laki	30-40 th	>5 th	S1	4	4	4	2	4	18	3.6	2	2	2	2	2	10	2	4	4	4	4	4	20	4
laki	20-30 th	1-3 th	S1	4	3	5	2	3	17	3.4	2	3	1	2	3	11	2.2	2	2	3	3	3	13	2.6
laki	20-30 th	3-5 th	S1	3	4	4	2	4	17	3.4	4	5	3	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4
laki	30-40 th	1-3 th	S2	3	4	4	2	3	16	3.2	4	4	2	3	5	18	3.6	3	3	4	3	4	17	3.4
laki	30-40 th	>5 th	S1	4	4	4	2	3	17	3.4	2	2	2	2	3	11	2.2	2	2	2	4	4	14	2.8
laki	20-30 th	1-3 th	S1	4	4	3	4	2	17	3.4	5	4	3	3	4	19	3.8	3	4	5	4	4	20	4
laki	20-30 th	3-5 th	S1	5	5	5	3	2	20	4	2	2	2	2	4	12	2.4	2	3	4	4	3	16	3.2
mpuan	20-30 th	3-5 th	S1	5	5	4	2	3	19	3.8	2	4	4	2	4	16	3.2	4	3	4	4	4	19	3.8
mpuan	20-30 th	3-5 th	S1	3	3	4	2	3	15	3	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	3	3	15	3
mpuan	20-30 th	3-5 th	S1	3	3	4	2	3	15	3	2	2	2	2	3	11	2.2	3	3	3	3	3	15	3
mpuan	30-40 th	>5 th	S1	5	5	5	1	1	17	3.4	2	2	2	2	2	11	2.2	4	4	3	3	3	17	3.4
mpuan	30-40 th	>5 th	S1	4	4	4	1	4	17	3.4	2	2	2	2	3	12	2.4	3	4	4	4	4	19	3.8
mpuan	20-30 th	1-3 th	S1	5	4	4	2	4	19	3.8	2	2	2	2	3	11	2.2	3	4	4	4	5	20	4
TOTAL										141	130	114	115	154	154	654	167	188	190	191	189	925		
MEAN										1.4	1.3	1.1	1.2	1.5	1.5	6.54	1.67	1.7	1.9	1.9	1.9	1.89	9.25	

Lampiran 3

Frequency Table

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	29	53.7	58.0	58.0
	perempuan	21	38.9	42.0	100.0
	Total	50	92.6	100.0	
Missing	System	4	7.4		
Total		54	100.0		

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 th	24	44.4	48.0	48.0
	30-40 th	18	33.3	36.0	84.0
	> 40 th	8	14.8	16.0	100.0
	Total	50	92.6	100.0	
Missing	System	4	7.4		
Total		54	100.0		

pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	15	30.0	30.0	30.0
	S2	8	16.0	16.0	46.0
	3	16	32.0	32.0	78.0
	4	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 th	47	94.0	94.0	94.0
3-5 th	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Peraturan sesuai SOP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8.0	8.0	8.0
4	26	52.0	52.0	60.0
5	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

pekerjaan sesuai jobdesk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8.0	8.0	8.0
4	31	62.0	62.0	70.0
5	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

tidak meninggalkan kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.0	4.0	4.0
4	28	56.0	56.0	60.0
5	20	40.0	40.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

tidak menunda kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	10.0	10.0	10.0
4	28	56.0	56.0	66.0
5	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

bersedia menerima saksi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	3	6.0	6.0	8.0
3	16	32.0	32.0	40.0
4	22	44.0	44.0	84.0
5	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

beban kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
2	24	48.0	48.0	52.0
3	7	14.0	14.0	66.0
4	15	30.0	30.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

lingkungan kurang kondusif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	12.0	12.0	12.0
2	23	46.0	46.0	58.0
3	7	14.0	14.0	72.0
4	13	26.0	26.0	98.0
5	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

rekan kerja tidak menyenangkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	8	16.0	16.0	16.0
2	29	58.0	58.0	74.0
3	6	12.0	12.0	86.0
4	5	10.0	10.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

kurang perhatian dari atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	10.0	10.0	10.0
2	30	60.0	60.0	70.0
3	10	20.0	20.0	90.0
4	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

kompensasi overtime

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
2	9	18.0	18.0	22.0
3	24	48.0	48.0	70.0
4	13	26.0	26.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

faktor usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	12	24.0	24.0	24.0
3	11	22.0	22.0	46.0
4	25	50.0	50.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

kemampuan karyawan menyelesaikan tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	10	20.0	20.0	24.0
4	36	72.0	72.0	96.0
5	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

kesempatan mengembangkan diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.0	4.0	4.0
3	14	28.0	28.0	32.0
Valid 4	26	52.0	52.0	84.0
5	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

dukungan dari rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	20.0	20.0	20.0
Valid 4	39	78.0	78.0	98.0
5	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

imbalan yang diberikan atas prestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.0	2.0	2.0
3	15	30.0	30.0	32.0
Valid 4	27	54.0	54.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 4

Uji validitas

		Correlations					
		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	TDK
DK1	Pearson Correlation	1	.687**	.478**	.097	.172	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.458	.186	.000
	N	50	50	50	50	50	50
DK2	Pearson Correlation	.687**	1	.505**	.153	.198	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.239	.127	.000
	N	50	50	50	50	50	50
DK3	Pearson Correlation	.478**	.505**	1	.032	.158	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.806	.224	.000
	N	50	50	50	50	50	50
DK4	Pearson Correlation	.097	.153	.032	1	.080	.394**
	Sig. (2-tailed)	.458	.239	.806		.541	.002
	N	50	50	50	50	50	50
DK5	Pearson Correlation	.172	.198	.158	.080	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.186	.127	.224	.541		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TDK	Pearson Correlation	.741**	.763**	.638**	.394**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	TSK
SK1	Pearson Correlation	1	.650**	.353**	.542**	.417**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
SK2	Pearson Correlation	.650**	1	.634**	.687**	.393**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50
SK3	Pearson Correlation	.353**	.634**	1	.535**	.415**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
SK4	Pearson Correlation	.542**	.687**	.535**	1	.374**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50
SK5	Pearson Correlation	.417**	.393**	.415**	.374**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.003		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TSK	Pearson Correlation	.782**	.881**	.755**	.793**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	TPK
PK1	Pearson Correlation	1	.361**	.003	-.007	.186	.543**
	Sig. (2-tailed)		.004	.980	.957	.151	.000
	N	50	50	50	50	50	50
PK2	Pearson Correlation	.361**	1	.481**	.354**	.169	.702**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.005	.194	.000
	N	50	50	50	50	50	50
PK3	Pearson Correlation	.003	.481**	1	.534**	.497**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.980	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
PK4	Pearson Correlation	-.007	.354**	.534**	1	.400**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.957	.005	.000		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
PK5	Pearson Correlation	.186	.169	.497**	.400**	1	.694**
	Sig. (2-tailed)	.151	.194	.000	.001		.000
	N	50	50	50	50	50	50
TPK	Pearson Correlation	.543**	.702**	.741**	.607**	.694**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	15



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	RDk, RSK ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 ^a	.145	.116	.424

a. Predictors: (Constant), DK, SK

b. Dependent Variable: PK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.771	2	.885	4.922	.011 ^b
	Residual	10.433	48	.217		
	Total	12.203	50			

a. Dependent Variable: PK

b. Predictors: (Constant), DK, SK

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	1.795	.599		2.996	.004					
1 SK	.126	.076	.206	1.673	.100	.152	.215	.203	.977	1.024
DK	.374	.130	.353	2.878	.006	.322	.353	.349	.977	1.024

a. Dependent Variable: PK

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	RSK	RDK
1	1	2.943	1.000	.00	.01	.00
	2	.053	7.469	.02	.87	.05
	3	.005	25.109	.98	.13	.95

a. Dependent Variable: RPK

Residuals Statistics^a

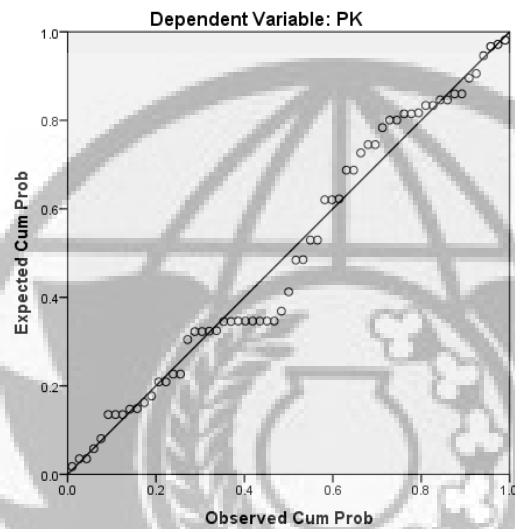
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.32	4.07	3.66	.172	61
Std. Predicted Value	-2.003	2.359	.000	1.000	61
Standard Error of Predicted Value	.056	.166	.090	.028	61
Adjusted Predicted Value	3.24	4.13	3.66	.174	61
Residual	-.893	.882	.000	.417	61
Std. Residual	-2.105	2.079	.000	.983	61
Stud. Residual	-2.141	2.172	.003	1.010	61
Deleted Residual	-.924	.962	.002	.440	61
Stud. Deleted Residual	-2.212	2.246	.003	1.022	61
Mahal. Distance	.069	8.165	1.967	1.905	61

Cook's Distance	.000	.143	.019	.028	61
Centered Leverage Value	.001	.136	.033	.032	61

a. Dependent Variable: RPK

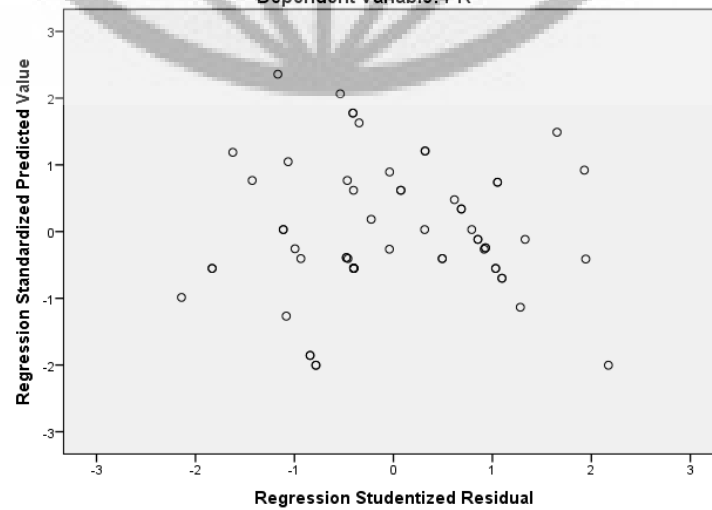
Chart

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: PK



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.08492181
	Absolute	.131
Most Extreme Differences	Positive	.131
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		1.027
Asymp. Sig. (2-tailed)		.242

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

